

# 23春闘 賃上げ機運高まる

## 「物心両面の幸福」を実感できる年に



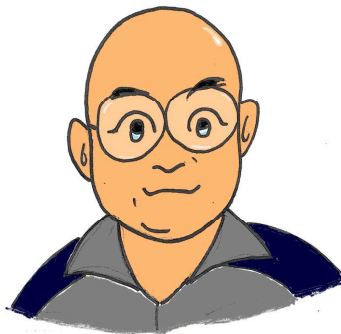
### 職場の問題点に気付き、 一人ひとりに寄り添える組合であり続ける

コロナ過での生活が丸3年となり、ウィズコロナでの社会活動が続いています。そんな中で日本経済が破綻しないよう、政府からも春闘での賃上げを要請されています。JAL では赤坂社長が「考え方としては物価水準を超えるくらいの賃上げをしていく」と発表しています。他の企業では、サントリーHDの社長が「ベアを含めた6%を超える賃上げを必ずやる」と述べ、「平均年収を10%以上引き上げる」と発表している企業もあります。

赤坂社長はコロナ問題の初期から「社員の命を守る、そして生活を守る」と宣言していました。「社員を守る」という心意気は感じていたものの、実態的には生活の切り下げに歯止めは掛かりませんでした。今年こそは「物心両面の幸福」を実現できる環境が整っています。この3年間の社員の苦労を労働組合としてもしっかりと主張していきます。

将来に明るいビジョンが見えるよう、そして皆が安心して明るく働けるように、職場の問題点に気付き、社員一人ひとりの心に寄り添える組合であり続けられるような組合運営を心掛けていきます。各職場で解決出来ない問題点はどんどん組合に訴えて下さい。

そしていつかは、会社組織が組合からの指摘が無くても一人ひとりの社員に寄り添っていけるようなJALに変えていく、という夢の実現に向けて2023年も活動していきます。



日本航空ユニオン 中央執行委員長  
**佐藤 健司**

# WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース  
No 522 (14-05)  
2023年 1月 19日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail [honbu@jlu.co.jp](mailto:honbu@jlu.co.jp)

## 物価水準を超える賃上げを

経済3団体の新年祝賀会に参加した経営者からのコメントがニュースで報道されています。赤坂社長も岸田総理の「お願い」に答える発言をしていました。



企業の問題点に気付き、一人ひとりに寄り添える組合であり続ける

8:59の入れこぎ

日本経済 浮上のカギ グローバルニッチトップ企業 賃金は伸び 9 韓国にも抜かれる

企業のトップに聞く 今年の賃上げ

サントリーHD 新渡社長: 社員に対して賃金を上げるのは投資やる気がないと良い商品が出来ない。まずはベースアップしてその上で頑張りを賃上げとしてプラスしていく。→6%以上の賃上げを目指す

ローソン 竹増社長: 我々は物価高の中でお客様に値上げをお願いしている。その責任として賃金が上がらなければ消費につながらない

JAL 赤坂社長: 考え方としては物価水準を超えるくらいの賃上げをしていく

ディー・エヌ・エー 南場会長: IT業界はずっと賃上げをしていて人材が動けば賃金は上がる。人材が流動化するような仕組み徹底的に作るべき

↑ 羽鳥慎一モーニングショー 23.01.06  
↓ 朝日新聞 23.01.11

「物価水準を超える」というと参考になるのは総務省の消費者物価指数。12月は東京都部で同年同月比+4%となりました。「賃上げ」には定昇も含まれますが、すでにベア実施を発表している企業もあります。優秀な人材を確保するために、今年のベアは特に重要です。私たちにとって一時金も大事ですが、大幅ベアを合わせてコロナ前の年収以上を目指しましょう！

主な企業の賃上げの動き	
企業	動き
ファーストリテイリング	3月から国内正社員約8400人 年収を数%~40%ほど賃上げ
キヤノン	1月から従業員約2万5千人 月額7千円のベア。昇給額を合わせると3.8%ほど賃上げ
日揮HD	4月から子会社含む約3千人 ベアなどで月額10%ほど賃上げ
セコム	昨年11月給与分組合員約1万4千人 月額2千円のベア
ノジマ	昨年12月給与分から正社員ら約3千人 月額2万円のベア
岩井コスモHD	1月から 1.5%のベア。最大で4%超の賃上げ
ジャパネットHD	4月から2年間で正社員 平均年収を10%引き上げ。年給給を廃止
ロート製薬	昨年10月から成果に応じた報酬制度に改定 年収を平均7%ほど引き上げ

# e-Learningは会社でやろう!

年度末が近づき e-Learning の課題が貯まっている方も多いでしょう。現場の整備士も一人一台 iPad を貸与されているため、自宅にいても e-Learning の受講が可能です。コロナ禍での在宅勤務の時は重宝されましたが、今は間接部門も基本的に出社。現場はずっと出社しているので自宅にいる時はしっかり休養を取るべきです。



## 自宅受講は時間外労働になる可能性も？

日々の業務が忙しいので、つい「自宅でやってしまおう」という気持ちになってしまう人もいます。そうすることで、ますます就業時間内での受講時間が取れなくなっていくと思います。e-Learning の時間も会社が考慮して与えるべきで「空き時間でやってください」は無責任でしょう。改めて労働時間とは何なのかを考えましょう。

### 社員研修と労働時間



- ・労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれた時間。
- ・研修受講が任意ではない場合には、使用者の指揮命令による拘束があり、労働時間に該当する。
- ・明示的な指示や命令がなくても、事実上、受講しないと不利益を課されることになる場合は、実質的には強制されていると判断される可能性が高い。

一般的な社員研修も e-Learning も考え方は同じ。任意か強制かの問題です。期限が決められ、受講状況がチェックされるような e-Learning は強制と言えます。中には整備士資格に関わるものや設定時間がかなり長めの教育もあり、とても隙間時間で出来る内容とは思えないものもあります。会社も「自宅でやるように」とは言っていないので、必要な時間は取らせるように組織内で言うことが大事です。

## CSZに聞いてみた

### 「計画的なタイヤ交換」の効果



1月16日の部品サービスセンター（CSZ）労協で、予測整備の一つである「計画的なタイヤ交換」について聞いてきました。

**組合** 以前の運航整備はタイヤ交換に追われていて、組合としても ANA のように悪くなる前に交換するプログラムを作れば？と提案して実現されたものと思っている。実際やってみた効果などをお聞きしたい。

**CSZ** 2020年に伊丹の ERJ からスタートし、それを拡大して羽田でも始めた。大型機に展開する時のアルゴリズム開発に時間を要したものの、2021年12月から737-800と787-8でも本格運用できるようになった。効果としてはタイヤの在庫削減できないかということになる。それは作業の波を無くすことで、サービス率を下げずに必要数を持つということ。すでに減らせる計算はできているものの、減らしてはいない。修理に出してスクラップになった時に新たに購入しなくても賄える。そういうコストメリットはある。

**組合** 作業していると精度が低いと感じている。「まだまだ使えるのに」というものも交換している。そのあたりの修正はしているのか？忙しいのにまだ使えるものを交換させられると無駄打ちのような気がしてしまう。

**CSZ** タイヤメーカーに入れて「溝余り」を見ている。それを補正するためにアルゴリズムがある。最終的には現場目線での取り卸しと同等のタイミングで計画化することを目標にしている。その一步前の段階にある。

今はまだ精度が悪いかもしれませんが続けていくことで、改善していくそうです。ブリヂストンさんがかなり凝ったことをやってくれているのでタイヤのことはお任せして、他の予測整備に人財投資をするとのこと。